DOCUMENT RESUME

ED 222 628 CE 030 953

| | |
|---|---|
| TITLE | The Canadian Human Rights Act. Physical Handicap and Employment = Loi canadienne sur les droits de la personne. Le handicap physique et l'emploi. |
| INSTITUTION | Canadian Human Rights Commission, Ottawa (Ontario). |
| REPORT NO | ISBN-0-662-51603-6 |
| PUB DATE | Oct 81 |
| NOTE | 21p.; For related documents, see CE 030 953-955; French version begins on p. 12. |
| PUB TYPE | Legal/Legislative/Regulatory Materials (090) |
| LANGUAGE | English; French |
| EDRS PRICE | MF01/PC01 Plus Postage. |
| DESCRIPTORS | Civil Rights; *Civil Rights Legislation; *Compliance (Legal); *Employment Practices; *Equal Opportunities (Jobs); Federal Legislation; *Personnel Policy; *Physical Disabilities |
| IDENTIFIERS | Canada; *Canadian Human Rights Act |

ABSTRACT

This booklet presents administrative criteria for implementation of the Canadian Human Rights Act to be used by the Canadian Human Rights Commission to evaluate employment decisions affecting physically handicapped individuals. They are of value to employers who need to know how the Commission will analyze employer arguments that they have not discriminated against a handicapped person. The terms "reasonable accommodation" and "bona fide" as used in the Act are first defined. A number of basic principles agreed on by the Commission are then listed that apply to any employment decision made with respect to a physically handicapped person. These are in regard to equal treatment; testing; individuals, not categories; no stricter test; presumption of ability; and relevance of handicap. Criteria are set forth for determining whether employment decisions are discriminatory on the ground of physical handicap. A final section summarizes provisions of the Act regarding physical handicap. A list of Canadian Human Rights Commission offices is appended. (A French language version of the material is provided.) (YLB)

**********
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
**********

ED222628

The Canadian Human Rights Act

# Physical Handicap and Employment

CE 030 953

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATION
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

Minor changes have been made to improve reproduction quality.

Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official NIE position or policy.

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

S Jackson

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

© Minister of Supply and Services Canada 1981
Cat. No. HR21-12/1981
ISBN 0-662-51603-6
Printed October 1981

# Administrative Criteria for Implementation of the Canadian Human Rights Act

The Canadian Human Rights Act offers protection to every individual against discriminatory employment practices in federal jurisdiction based on physical handicap. The Act does not require, however, that employers hire or provide other employment opportunities to persons who are not capable of performing the work involved safely and efficiently. Where the employer can establish that there is a "bona fide occupational requirement" which is not met by an individual, it is not a discriminatory practice to refuse or limit an opportunity.

A number of complaints have been brought before the Canadian Human Rights Commission which allege that the complainant has been denied an employment opportunity because of requirements imposed by the employer. The complainants assert that they are in fact capable of performing the job in question, but that unreasonable requirements or unreasonable testing methods have caused them to be rejected. The question before the Commission then becomes: is the reason given for this refusal of an employment opportunity indeed a bona fide occupational requirement?

The Canadian Human Rights Act makes it clear that when there are reasonable grounds to believe that discrimination has taken place, it is the responsibility of the employer to justify the refusal to hire. Placing this onus on the employer is logical, since it is the employer, and not the Canadian Human Rights Commission or the complainant, who knows precisely what work has to be carried out. The Commission must, however, be able to evaluate the employer's response. So must a human rights tribunal, if a complaint is brought before it. And employers can be helped by knowing how the Commission will analyse their arguments.

The Commission has therefore developed the administrative criteria which follow. They are to be used to evaluate employment decisions affecting physically handicapped individuals.

**The term "reasonable accommodation"**

A fundamental principle of equal opportunity in employment is that reasonable accommodation must be made for limitations or special needs related to a proscribed ground of discrimination. For example, if it is reasonable to structure work schedules so that adherents of minority religions may observe holy days, then not to accommodate such religious obligations is discriminatory. Similarly, if a physically handicapped individual could be enabled to perform a given job if reasonable accommodation were made — for example if job duties not part of the main functions of the position could be exchanged, or if a parking space could be provided, or if technological aids could be made available — then to refuse unreasonably to make such accommodation would be to discriminate against the disabled individual.

Obviously the qualifier "reasonable" in the term "reasonable accommodation" is of great importance. How much accommodation for special cases is it reasonable to require of employers? The criteria adopted by the Commission require that reasonable accommodation be made and suggest conditions under which the accommodation necessary to enable a handicapped person to be employed would be found to be unreasonable.

**The term "bona fide"** (section 14(a) of the Canadian Human Rights Act)

It should be noted that the phrase "bona fide" has two meanings: 1) genuinely or sincerely believed ("good faith"); and 2) valid, having an objective basis in reality or fact. The latter meaning has been used by human rights tribunals and boards of enquiry. It is not enough, therefore, for an employer to believe sincerely that a certain requirement must be met before a person is eligible for a given job. Objective proof must be provided before a bona fide occupational requirement can be established.

**Basic principles**

Before developing criteria for deciding whether a given occupational requirement is bona fide, the Canadian Human Rights Commission agreed on a number of basic principles that apply to any employment decision taken with respect to a physically handicapped person.

i) **Equal treatment:** It is a paradox of equality in employment that treating people the same does not necessarily result in equal treatment. For example, suppose that there are a number of alternate ways of organizing a given sequence of tasks, and the employer selects the only alternative that entails walking up a flight of stairs. The employer then makes the same demand of all employees — that they climb the stairs. The impact of this decision is not equal, however, because some disabled persons will be disqualified from doing the work. Since alternate methods exist, it is possible to provide equal opportunity to disabled employees by organizing their work in a different fashion. "Equal treatment" is therefore to be determined by the outcome of employment decisions and not just by superficial similarity of treatment.

ii) **Testing:** Valid job-related tests and selection procedures have their place in the employment process. However, the use of tests which are not validated and/or job-related may effect adversely the employment opportunities of persons who have physical handicaps.

iii) **Individuals, not categories:** Employment decisions should be based on the capacities and abilities of the individual job applicant. Blanket exclusions of whole categories of persons should not be made — for example, all persons who have ever had a back injury or all persons who have ever had a heart attack. Within these categories, individuals have widely varying levels of disability or risk of disability.

iv) **No stricter test:** Persons having a physical handicap should not be required to offer more proof of their ability to carry out the tasks involved in the job than is required of persons without physical handicaps. If it is normally left to the individual to determine whether he or she is able to perform certain activities, then the same degree of individual determination must be accorded to the physically handicapped candidate. If all candidates are required to prove that they can perform certain tasks before being hired, the same test (not a more rigorous test) must be given to the handicapped applicant.

v) **Presumption of ability:** Assessment of the physically handicapped candidate must start from the assumption that he or she **can** do the job, so long as evidence does not show otherwise.

vi) **Relevance of handicap:** It must not be assumed that a given disability handicaps the individual in every work situation. A physical handicap is relevant to an employment decision only as it affects the performance of the essential elements of the job to be done.

**Criteria for determining whether employment decisions are discriminatory on the ground of physical handicap**

1. Are the reasons for the decisions relevant to the specific job in question?

The decision must not be based on general requirements which are broadly applied across a whole category or chain of positions. Rather, the candidate for a specific position must be assessed against the specific requirements of that job.

2. Are the reasons for the decision relevant to the specific person being considered?

The decision must not be based on general assumptions about all persons having a given physical handicap. Rather, an assessment must be made of the particular individual's ability to perform job-related tasks safely and efficiently. General rules which eliminate all epileptics or all hearing-impaired persons, or all the members of any other category of disability, make a premature judgement of inability without regard for the actual job worthiness of the individual. For a refusal to hire to be non-discriminatory, the decision must be based on the abilities or potential abilities **of the individual.**

3. Has the decision taken into account the possibility of alternate methods of accomplishing the tasks?

The decision will be found to be discriminatory if it is insisted that the tasks making up the job be performed only in a certain way, when reasonable alternate methods of performing the tasks could be chosen.

4. Has the decision been based on the candidate's skill, capability, knowledge and experience?

The decision that a person is not qualified to do a job (even if reasonable accommodation were made) must be supported by evidence that:

a) the essential skills, capabilities, knowledge and experience required to perform the tasks have been identified and separated from non-essential qualifications;

b) an assessment of the person's skills, capabilities, knowledge and experience has been carried out in terms of what the person can do, and not in terms of general assumptions about a handicapping condition;

c) physical requirements for a position (visual and oral acuity, absence of certain health conditions, etc.) not met by the candidate can be demonstrated to be validly related to the safe and efficient performance of the job.

5. Could reasonable accommodation for the person's disability have been made?

It is not sufficient to establish that the individual cannot meet all of the requirements of the position as it is usually presented to non-handicapped employees. In cases where reasonable accommodation is feasible, the decision not to employ must be based on a judgement that the candidate does not have the qualifications to perform the job even if reasonable accommodation were made for his or her disability.

The decision not to make accommodation for the candidate's disability must be supported by evidence that either:

a) the job and/or the work environment are such that no method of accommodation exists; or

b) making accommodation for the candidate's handicaps would impose undue hardship on the employer; or

c) making accommodation would entail a predictable safety hazard.

6. Are the reasons for the decision related to safety?

The decision to deny an opportunity because the individual's physical condition is such that his or her employment in a particular job would pose a risk to the safety or health of fellow employees or the public must be supported by evidence that:

a) the risk has been evaluated in terms of the probability of an accident. In evaluating probability, consideration must be given to whether the risky situation arises on a significantly regular basis out of normal working conditions, or only out of unusual or hypothetical circumstance;

b) the risk has been evaluated in terms of the severity of the consequences of an accident;

c) the risk has been evaluated as being significantly greater than the risk that would be entailed if the employee did not have the particular handicap;

d) the risk has been shown to be related to the specific condition of the individual (See point 2.)

Where the decision is made because the individual's physical condition is such that his or her employment in a particular job would compromise his or her own safety or health, in addition to a), b), c) and d) it must be established that:

e) exposure of the individual to the risk would have probable consequences which would entail a disruption of the employer's business.

It is not sufficient, in other words, to establish that there is a risk to the candidate unless that risk would have likely consequences for the employer's business. This criterion, strongly supported by those representatives of handicapped persons consulted, is intended to allow handicapped candidates the dignity of risk. Many handicapped individuals choose to take greater than normal risks in their daily lives merely by crossing the street or turning on a household appliance. They should similarly be allowed to determine for themselves the degree of risk to which they choose to expose themselves in employment situations, except where their choice entails a likely disruption of the employer's business. It is the responsibility of the employer to inform the individual of the risk if the person has a physical handicap which could be aggravated by the job itself.

7. Is the nature of the job such that certain physical capabilities are inherent in the performance of the tasks?

A bona fide occupational requirement will exist where it can be established by the employer that the very nature of the job determines that given physical capabilities are self-evident.

8. Is the decision based on the candidate's present medical condition?

The employment decision must not be based on a prediction of an individual's future capabilities unless it can be established that the individual's capabilities are going to diminish to the extent that he or she will be incapable of performance before he or she has been on the job for a reasonable period of time. Failing this situation, the person who has the capabilities to perform the tasks at the time the employment opportunity occurs must not be disqualified on the basis of a prediction that he or she may have diminished capabilities at some time in the future.

9. Is the decision based on a higher level of capability than is required to perform the job?

The decision must not be the result of failure on the part of the disabled individual to meet more stringent standards of performance than are demanded of non-handicapped candidates. Nor may it be based on standards, even if they are equally applied, which demand a higher level of capability than is actually required.

10. Is the decision based on eligibility to participate in insurance, pension or disability plans?

The decision not to employ must not be taken for the reason that the candidate is not eligible for coverage under company or industry group health plans or any other form of pension plan. (See Canadian Human Rights Benefit Regulations)

11. Is the decision based on an assessment of projected performance measured in a way that does not take into account the results of reasonable accommodation?

Performance measurement systems may have been established by an employer without taking into account the possibility that certain tasks may be performed in a different manner, or perhaps not at all, by a disabled employee for whom reasonable accommodation has been made.

Applying such systems to a handicapped candidate in an attempt to predict his or her level of performance may result in a lower aggregate level being predicted. Performance measurement systems must therefore be adapted to take into account changes to how the job is to be carried out by a handicapped employee for whom reasonable accommodation will be made.

**Provisions of the Canadian Human Rights Act Respecting Physical Handicap**

There are a number of sections of the Canadian Human Rights Act which affect the employment of persons with physical handicaps.

Section 2 states:

"The purpose of this act is to extend the present laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of the Parliament of Canada, to the following principles:

a) every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex or marital status, or conviction for an offence for which a pardon has been granted or by discriminatory employment practices based on physical handicap."

Section 10 provides that:

"It is a discriminatory practice for an employer or an employee organization

a) to establish or pursue a policy or practice, or

b) to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment,

that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination."

Section 14(a) provides that:

"It is not a discriminatory practice if

a) any refusal, exclusion, expulsion, suspension, limitation, specification or preference in relation to any employment is established by an employer to be based on a **bona fide** occupational requirement."

Physical handicap, within the context of the Canadian Human Rights Act, is defined as meaning (Section 20):

> ". . . a physical disability, infirmity, malformation or disfigurement that is caused by bodily injury, birth defect or illness and, without limiting the generality of the foregoing, includes epilepsy, and degree of paralysis, amputation, lack of physical coordination, blindness or visual impediment, deafness or hearing impediment, muteness or speech impediment, and physical reliance on a seeing eye dog or on a wheelchair or other remedial appliance or device."

# Canadian Human Rights Commission Offices

Additional information and assistance may be obtained from the following Canadian Human Rights Commission offices:

## NATIONAL OFFICE:

Canadian Human Rights Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151

## REGIONAL OFFICES:

**Atlantic Region**

Office address:
Lord Nelson Arcade
Room 212
5675 Spring Garden Road
B3J 1H1
Halifax, Nova Scotia
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

**Quebec Region**

2021 Union Avenue
Room 1115
Montréal, Québec
H3A 2S9
Telephone: (514) 283-5218

**Ontario Region**

Arthur Meighen Building
55 St. Clair Avenue East
Room 623
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

**Prairie Region**

Dayton Building
323 Portage Avenue
Room 211
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Telephone: (204) 949-2189

**Alberta and Northwest Territories Region**

Liberty Building
10506 Jasper Avenue
Room 416
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

**Western Region**

Montreal Trust Building
789 West Pender, Room 1002
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2
Telephone: (604) 666-2251

---

Visual Ear Number

Ottawa: (613) 996-5211
Winnipeg: (204) 949-2882

Loi canadienne sur les droits de la personne

# Le handicap physique et l'emploi

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1981
No de cat. HR21-12/1981
ISBN 0-662-51603-6
imprimé octobre 1981

# Critères administratifs pour l'application de la Loi Canadienne sur les droits de la personne

La Loi canadienne sur les droits de la personne offre une protection à tous les individus contre la discrimination fondée sur un handicap physique en matière d'emploi dans les établissements relevant de la compétence fédérale. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu en vertu de la Loi d'embaucher des personnes incapables d'accomplir efficacement et en toute sécurité le travail à exécuter, ni de leur offrir d'autres possibilités d'emploi. S'il peut prouver qu'un individu ne répond pas aux "exigences professionnelles normales du poste", il n'agit pas d'une manière discriminatoire en refusant de l'embaucher ou en limitant ses possibilités d'emploi.

La Commission canadienne des droits de la personne a été saisie d'un certain nombre de plaintes selon lesquelles le plaignant s'était vu refuser une possibilité d'emploi à cause des exigences de l'employeur. Les plaignants soutiennent qu'ils sont effectivement capables d'accomplir le travail en question, mais qu'ils ont été rejetés à cause d'exigences ou de méthodes d'évaluation déraisonnables. La question que doit trancher la Commission est donc la suivante: la raison donnée pour expliquer pareil refus est-elle vraiment une exigence professionnelle normale?

La Loi canadienne sur les droits de la personne stipule clairement que, lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu discrimination, il incombe à l'employeur de justifier son refus d'embaucher l'intéressé. Il est logique que cette tâche incombe à l'employeur, puisque c'est lui/elle et non la Commission canadienne des droits de la personne ni le plaignant, qui sait exactement quel travail doit être effectué. Toutefois, la Commission doit être en mesure d'évaluer la réponse de l'employeur. Il en est de même pour le tribunal des droits de la personne qui est saisi d'une plainte. En outre, il peut être utile aux employeurs de connaître la façon dont la Commission analysera leurs arguments.

**L'expression "adaptations raisonnables"**

Un principe fondamental de l'égalité d'accès à l'emploi veut que l'on fasse des adaptations raisonnables pour tenir compte des limites ou des besoins spéciaux liés à un motif de distinction illicite. Par exemple, s'il est raisonnable d'agencer les horaires de travail de manière à ce que les membres de groupes religieux minoritaires puissent célébrer leurs fêtes religieuses, le défaut de prendre des dispositions à cet égard constitue un acte discriminatoire. De même, si un handicapé physique est capable d'accomplir un travail donné à condition qu'on prévoit des "adaptations raisonnables" dans son cas — par exemple, qu'on le décharge des tâches qui n'ont pas de rapport direct avec les fonctions principales du poste en question, qu'on lui réserve une aire de stationnement ou qu'on mette des moyens techniques à sa disposition — le fait de refuser sans raison de prendre de telles mesures constitue un acte discriminatoire à son endroit.

Il est évident que l'épithète "raisonnable" dans l'expression "adaptations raisonnables" revêt une grande importance. Jusqu'à quel point est-il raisonnable de demander aux employeurs de prendre des dispositions au profit de l'intéressé dans certains cas spéciaux? Les critères adoptés par la Commission exigent que des "adaptations raisonnables" soient apportées et fassent état des conditions auxquelles les dispositions à prendre pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi seraient jugées déraisonnables.

**L'expression "bona fide"** (alinéa 14(a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne)

Il est à noter que l'expression "bona fide" a deux significations : 1) ce qu'on croit véritablement ou sincèrement ("de bonne foi"); et 2) valable, objectivement fondée dans la réalité ou les faits. C'est ce deuxième sens qu'ont utilisé les tribunaux des droits de la personne et les commissions d'enquête. Il ne suffit donc pas que l'employeur croie sincèrement que le candidat doit répondre à une certaine condition pour être admissible à un emploi donné. Il n'y a d'exigence professionnelle "bona fide" que dans les cas où l'employeur établit la preuve objective de cette nécessité.

**Principes de base**

Avant d'élaborer des critères permettant de décider si une exigence professionnelle donnée est "bona fide", la Commission canadienne des droits de la personne a convenu d'un certain nombre de principes de base applicables à toute décision prise en matière d'emploi des personnes physiquement handicapées.

i) **Égalité de traitement** Réalité paradoxale dans le domaine de l'emploi, le fait de traiter tous les employés de la même façon n'aboutit pas nécessairement à l'égalité de traitement. Supposons par exemple qu'il existe diverses façons d'organiser l'exécution d'une série de tâches et que l'employeur choisisse la seule qui oblige l'employé à monter un escalier. L'employeur impose donc la même exigence à tous ses employés — qu'ils montent l'escalier. Toutefois, les répercussions d'une telle décision ne sont pas les mêmes pour tous, parce que certaines personnes handicapées seront jugées incapables d'accomplir le travail. Puisqu'il existe d'autres méthodes, il est possible de donner une chance égale aux employés handicapés en organisant différemment leur travail. L'"égalité de traitement" se mesure donc en tenant compte des répercussions de décisions de l'employeur et non seulement de la similitude superficielle du traitement accordé.

ii) **Tests** Les tests valides liés à l'emploi et les procédures de sélection ont leur place dans le processus d'embauchage. Toutefois, l'utilisation de tests non validés et(ou) non liés à l'emploi peut nuire aux possibilités d'emploi des handicapés physiques.

iii) **Juger les individus, non les catégories** Les décisions relatives à l'emploi devraient se fonder sur les compétences et les habiletés du candidat. L'exclusion systématique de catégories entières de personnes ne devrait pas avoir lieu. Par exemple, toutes celles qui se sont déjà blessées au dos ou toutes celles qui ont déjà subi une crise cardiaque. À l'intérieur de ces mêmes catégories, le niveau d'incapacité ou le risque d'incapacité varie grandement d'un individu à l'autre.

iv) **Pas de tests plus sévères** Les personnes souffrant d'un handicap physique ne devraient pas avoir besoin de prouver plus que les autres leur aptitude à accomplir les tâches rattachées à un emploi donné. Si, normalement, il est laissé à la discrétion de l'individu de déterminer s'il peut accomplir certaines activités, le candidat handicapé physique doit jouir du même privilège à cet égard. Si tous les candidats sont tenus de prouver qu'ils peuvent exécuter certaines tâches avant même d'être embauchés, le candidat handicapé doit passer le même test que les autres et non un test plus sévère.

v) **Présomption d'aptitude** L'évaluation d'un candidat handicapé physiquement doit se faire à partir de l'hypothèse que cette personne peut accomplir le travail, tant que le contraire n'aura pas été démontré.

vi) **Rapport du handicap avec le travail à accomplir** On ne doit pas présumer qu'un handicap donné nuit à l'individu dans n'importe quelle situation de travail. Un handicap physique n'entre en ligne de compte, quand il s'agit de prendre une décision relative à un emploi, que dans la mesure où il influe sur l'accomplissement des tâches essentielles du travail à accomplir.

**Critères permettant de déterminer si les décisions prises en matière d'emploi témoignent de discrimination fondée sur un handicap physique**

1. Les raisons motivant la décision ont-elles vraiment rapport au travail en question ?

La décision ne doit pas se fonder sur les exigences générales qui s'appliquent dans les grandes lignes à toute une catégorie ou à une série de postes. Le candidat à un poste précis doit plutôt être évalué en fonction des exigences particulières du travail à accomplir.

2. Les raisons motivant la décision ont-elles vraiment rapport à la personne postulant l'emploi ?

La décision ne doit pas se fonder sur des suppositions générales concernant toutes les personnes qui souffrent d'un handicap physique donné. On doit plutôt évaluer la capacité de l'intéressé de remplir les tâches liées à l'emploi en toute sécurité et de manière efficace. Les règles générales servant à éliminer tous les épileptiques ou toutes les personnes atteintes de troubles de l'ouïe ou encore tous les membres d'une autre catégorie d'infirmes font que l'on porte prématurément un jugement d'incapacité sans tenir compte de la capacité réelle de l'intéressé d'accomplir le travail en question. Pour que le refus d'embaucher un candidat ne soit pas discriminatoire, la décision doit être fondée sur les aptitudes réelles ou potentielles de l'individu.

3. A-t-il été tenu compte, dans la décision, de la possibilité d'accomplir les tâches de façon différente ?

La décision sera jugée discriminatoire si l'on a insisté pour que les tâches soient accomplies d'une seule et unique façon, alors qu'il aurait été possible d'exécuter celles-ci de façon différente.

4. La décision se fonde-t-elle sur les aptitudes, les capacités, les connaissances et l'expérience du candidat ?

À l'appui de la décision voulant qu'une personne ne possède pas les compétences nécessaires pour accomplir un travail (même si les "adaptations raisonnables" étaient faites), il faut prouver que :

a) les aptitudes, les capacités, les connaissances et l'expérience qui sont essentielles pour effectuer les tâches ont été identifiées et séparées des qualités non essentielles;

b) les aptitudes, les capacités, les connaissances et l'expérience de la personne ont été évaluées à partir de ce que celle-ci peut faire et non à partir de suppositions générales concernant sa condition de personne handicapée;

c) l'on peut démontrer que les exigences physiques d'un poste (acuité visuelle et orale, absence de certains problèmes médicaux, etc.) auxquelles la personne ne répond pas sont vraiment importantes pour l'exécution du travail de façon efficace et en toute sécurité.

5. Aurait-on pu apporter des "adaptations raisonnables" pour tenir compte de l'infirmité de la personne ?

Il ne suffit pas d'établir que la personne ne satisfait pas à toutes les exigences du poste qui sont ordinairement imposées aux employés non handicapés. Dans les cas où il est possible d'apporter des "adaptations raisonnables", la décision de ne pas embaucher une personne doit se fonder sur un jugement selon lequel celle-ci ne possède pas les compétences nécessaires pour effectuer le travail, même si des "adaptations raisonnables" étaient apportées pour tenir compte de son infirmité.

À l'appui de la décision de ne pas faire d'adaptations pour tenir compte de l'infirmité du candidat, il faut prouver que :

a) le travail et (ou) le milieu de travail sont tels qu'il est impossible de prendre des dispositions à cet effet; ou

b) faire des adaptations pour tenir compte de l'infirmité du candidat imposerait une contrainte excessive à l'employeur; ou

c) faire des adaptations risquerait de mettre en danger la sécurité des employés.

6. Les motifs de la décision sont-ils liés à la sécurité ?

À l'appui de la décision de ne pas embaucher une personne parce que sa condition physique risquerait, dans l'exercice de tel ou tel emploi, de mettre en danger la sécurité ou la santé des autres employés ou du public, il faut prouver que :

a) le risque a été évalué en termes de probabilité d'un accident. En évaluant cette probabilité, on doit se demander si la situation dangereuse se présente d'une manière assez régulière dans les conditions normales de travail ou seulement dans certaines circonstances hypothétiques ou qui sortent de l'ordinaire;

b) le risque a été évalué en termes de gravité des conséquences d'un accident;

c) le risque a été évalué comme étant beaucoup plus grand qu'il ne le serait si l'employé n'était pas handicapé;

d) on a démontré que le risque était lié à la condition précise de l'individu (voir le point n° 2).

Quand l'employeur décide de ne pas embaucher un individu parce que sa condition physique est telle que l'exercice de tel ou tel emploi mettrait en danger sa **propre** sécurité ou santé, il doit en outre prouver que :

e) l'exposition de l'individu au risque en question aurait probablement pour conséquence de perturber la bonne marche de l'entreprise de l'employeur.

En d'autres mots, il ne suffit pas de prouver qu'il y a risque pour le candidat, à moins que ce risque n'ait probablement des conséquences pour l'entreprise de l'employeur. Ce critère, ardemment défendu par les représentants des handicapés consultés a pour but de laisser les candidats handicapés choisir en toute dignité de courir le risque. Nombre de handicapés choisissent de courir chaque jour des risques plus grands que la normale simplement en traversant la rue ou en faisant fonctionner un appareil électroménager. De même, on devrait leur permettre de déterminer eux-même le degré de risque auquel ils veulent s'exposer dans leur emploi, sauf si ce choix peut avoir pour conséquence probable de perturber l'entreprise de l'employeur. C'est à ce dernier qu'il appartient d'avertir la personne handicapée du risque qu'elle court d'aggraver sa condition en raison de la nature même du travail.

7. De par sa nature, le travail nécessite-t-il certaines aptitudes physiques pour accomplir les tâches ?

Il y a exigence professionnelle réelle ("bona fide") quand l'employeur peut prouver que la nature même du travail indique qu'il va de soi qu'on possède certaines aptitudes physiques.

8. La décision se fonde-t-elle sur l'état de santé actuel du candidat ?

La décision ne doit pas se fonder sur la prédiction des aptitudes futures du candidat, à moins qu'il ne soit prouvé que celles-ci diminueront au point où il sera incapable d'effectuer son travail dans un avenir assez rapproché. Si tel n'est pas le cas, la personne qui est capable d'exécuter les tâches au moment où se présente la possibilité d'emploi ne doit pas être rejetée sous prétexte que ses capacités s'amoindriront peut-être avec le temps.

9. La décision se fonde-t-elle sur des normes de capacité plus élevées que celles auxquelles il faut répondre pour effectuer le travail ?

La décision ne doit pas découler du fait que la personne handicapée n'a pas réussi à satisfaire à des normes de rendement plus élevées que celles auxquelles sont soumis les non-handicapés. Elle ne doit pas non plus se fonder sur des normes qui, même si elles sont appliquées uniformément, exigent un niveau de capacité plus élevé que celui qui est effectivement nécessaire pour accomplir le travail.

10. La décision se fonde-t-elle sur l'admissibilité du candidat à des régimes d'assurance, de retraite ou d'invalidité ?

La décision de ne pas embaucher le candidat ne doit pas se fonder sur le fait que celui-ci n'est pas admissible aux régimes collectifs d'assurance-maladie de la compagnie ou de l'industrie ou à toute autre forme de régime de retraite (voir le Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations).

11. La décision se fonde-t-elle sur une évaluation du rendement escompté qui ne tient pas compte des résultats des "adaptations raisonnables" qui pourraient éventuellement être introduites ?

L'employeur peut avoir mis sur pied des systèmes d'évaluation du rendement qui ne tiennent pas compte de la possibilité que certaines tâches soient exécutées de façon différente ou ne soient pas exécutées du tout par un employé handicapé lorsque des "adaptations raisonnables" auront été apportées. L'application de tels systèmes, dans le cas d'un candidat handicapé, en vue de prédire son niveau de rendement risque de donner des résultats globaux inférieurs à la réalité. Ces systèmes destinés à escompter le rendement doivent être adaptés de façon à tenir compte des changements dans la façon dont l'employé handicapé effectuera des tâches lorsque des adaptations auront été apportées au milieu de travail.

**Dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne en ce qui a trait aux handicaps physiques**

La Loi canadienne sur les droits de la personne comporte un certain nombre d'articles qui touchent l'emploi de personnes ayant des handicaps physiques.

L'article 2 déclare: "La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne actuelle en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, aux principes suivants:

a) tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée ou, en matière d'emploi, de leurs handicaps physiques."

L'article 10 prévoit que: "Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés

a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite, ou

b) de conclure des ententes, touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus."

L'article 14(a) prévoit que: "Ne constituent pas des actes discriminatoires

a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils sont fondés sur des exigences professionnelles normales."

La définition de "handicap physique," dans le contexte de la Loi canadienne sur les droits de la personne, se trouve à l'article 20: "« handicap physique » désigne toute infirmité congénitale ou accidentelle, y compris l'épilepsie, la paralysie, l'état d'amputé, l'atonie, les troubles de la vue, de l'ouïe ou de la parole, et s'entend de la nécessité d'avoir recours à des prothèses ou, notamment, à un fauteuil roulant ou à un chien d'aveugle."

# Bureaux de la Commission canadienne des droits de la personne

Vous pouvez obtenir de l'assistance ou de plus amples renseignements des bureaux de la Commission canadienne des droits de la personne:

## BUREAU NATIONAL:

Commission canadienne des
droits de la personne
257, rue Slater
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Téléphone: (613) 995-1151

## BUREAUX RÉGIONAUX:

**Région de l'Atlantique**

Adresse du bureau:
Lord Nelson Arcade
Pièce 212
5675, chemin Spring Garden
Halifax, Nouvelle-Écosse
B3J 1H1
Téléphone: (902) 426-8380

Adresse postale:
Case postale 3545
Succursale postale
Halifax-Sud
Halifax, Nouvelle-Écosse
B3J 3J2

**Région du Québec**

2021, avenue Union
Pièce 1115
Montréal, Québec
H3A 2S9
Téléphone: (514) 283-5218

**Région d'Ontario**

Édifice Arthur Meighen
55, avenue St. Clair est
Pièce 623
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Téléphone: (416) 966-5527

**Région des Prairies**

Édifice Dayton
323, avenue Portage
Pièce 211
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Téléphone: (204) 949-2189

**Région de l'Alberta et des
Territoires du Nord-Ouest**

Édifice Liberty
10506, avenue Jasper
Pièce 416
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Téléphone: (403) 420-4040

**Région de l'Ouest**

Édifice Montréal Trust
789 ouest, rue Pender
Pièce 1002
Vancouver,
Colombie-Britannique
V6C 1H2
Téléphone: (604) 666-2251

---

Numéros Visuor

Ottawa: (613) 996-5211
Winnipeg: (204) 949-2882